

7. Норкіна Т.П., Скарбун З.О. Удосконалення управління інноваційним розвитком підприємств будівельної галузі // Економіка будівництва і міського господарства. 2013. № 1. Т. 9. С. 55-62.

8. Петрищенко Н.А. Аналіз стану будівельної діяльності у регіонах України // Економіка: реалії часу. 2015. № 4 (20). С. 192-197.

9. Федотова С.Ю. Вдосконалення методологічних підходів до оцінки конкурентоспроможності продукції та послуг інноваційно-інвестиційних підприємств будівельного комплексу України // Економіка та держава. 2010. № 10. С. 95.

ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТУРИСТИЧНОЇ ІНДУСТРІЇ

Світлична Д.М., студентка 2 курсу факультету Менеджменту

Оболенцева Л.В., д.е.н., доцент кафедри Туризму і готельного господарства

*Харківський національний університет міського господарства
імені О.М. Бекетова*

Не можливо «з нуля», не враховуючи досвід управління персоналом зарубіжних країн світу запропонувати та створити щось нове, функціональне в управлінні трудовою діяльністю працівників для вітчизняного підприємства. Обов'язковим є розгляд моделей, що вже успішно функціонують, вивчення їх історії та становлення. Накопичений світовий управлінський досвід створює передумови для успішного вирішення вітчизняних проблем управління персоналом, зокрема, в аспекті управління трудовою поведінкою працівника на підприємстві.

Управління трудовою діяльністю персоналу на підприємстві в різних країнах світу має свої специфічні особливості, без дослідження яких неможливо сформулювати досконалі підходи до удосконалення вітчизняної системи управління персоналом.

Роль і функції персоналу розвиваються під впливом розвитку моделей людського суспільства, змінюють актуальні предмети виробництва. Науково-технічна революція і зростання доходів населення в постіндустріальному суспільстві сприяли переходу від виробництва товарів, характерного для індустріального суспільства, до надання послуг. Цей перехід зробив найбільш цінними економічними ресурсами професіоналізм, здатність до навчання і креативність людини [1].

Для того щоб в сучасних умовах, де поєднані ознаки усіх моделей суспільства, забезпечити надійну життєдіяльність підприємству, необхідно звертати увагу також на закордонний досвід щодо використання основного ресурсу – персоналу.

Роботодавці відзначають, що виникають і деякі труднощі в роботі з молодими фахівцями, які проявляються в наступному:

- 1) бажання швидкого просування по кар'єрних сходах;
- 2) відсутність професійного розуміння в досягненні цілей організації;
- 3) бажання високої заробітної плати.

Для вирішення проблеми кваліфікованих кадрів можливе застосування, наступних заходів, які дозволять підвищити ефективність роботи персоналу в індустрії гостинності [2].

1. Співпраця між вузами і готельними підприємствами.

Це дозволить студентам працевлаштуватися після закінчення вищого навчального закладу, а роботодавцю не придбати «кота в мішку».

Таке рішення вигідне як для вищого навчального закладу, так і для роботодавця.

Переваги співпраці для роботодавця:

- 1) виховання лояльних (відданих компанії) співробітників;
- 2) створення робочих місць;
- 3) менші витрати на пошук нових співробітників;
- 4) задоволення потреби компанії в якісному персоналі.

Для вищих навчальних закладів:

- 1) надання практики студентам;
- 2) працевлаштування випускників;
- 3) підвищення якості освітніх послуг за рахунок поєднання теорії та практичних занять.

Таким чином, ефективність співпраці вищого навчального закладу та готельного бізнесу дозволить вирішити цілий ряд проблем:

- 1) підвищити продуктивність праці;
- 2) створити нові технології;
- 3) підвищити конкурентоспроможність компаній на ринку готельних послуг;
- 4) знизити рівень безробіття серед випускників вищого навчального закладу.

2. Впровадження та реалізація моделі компетенцій в підготовці фахівців спільно з вищим навчальним закладом та готельним підприємством.

В даному випадку модель компетенцій може стати сполучною ланкою між підприємством та вищим навчальним закладом. Навчальний заклад має вибудувати навчальні плани за напрямками підготовки згідно з визначеними компетенціями, які будуть розроблені з урахуванням вимог, що пред'являються підприємствами індустрії гостинності.

Використання компетентного підходу при навчанні студентів полягає в поєднанні традиційних форм (лекції, семінари) з сучасними активними методами навчання (кейс-практики, ділові ігри, майстер-класи, стажування, презентації проєктів). Саме така підготовка і робота над проєктами в групах сприяють застосуванню методів моделювання та прогнозування в професійній діяльності, розробці інших способів вирішення проблем тощо.

Результатом реалізації цих вимог, що пред'являються до працівників туристичної індустрії, є сформована професійна модель компетенцій, на основі якої і будуть підготовлені випускники вузу.

На даний момент існує велика проблема, що стосується мотивації персоналу. Програми мотивації та стимулювання ще не достатньо розвинені та популярні у нашій країні. Це викликано і такими обставинами, що у

висококваліфікованих працівників дуже високі вимоги до компаній. А також має вплив той фактор, що у суспільстві не цінується довге перебування на роботі в одного роботодавця. На сьогодні, змінити роботу на іншу з «кращими умовами» готовий в середньому майже кожен другий працівник, що найкращим чином характеризує невисоку ефективність програм, що стимулюють.

Під час розроблення системи мотивації найбільш поширеною помилкою є її формування на тривалий термін. У цьому випадку з часом вона перетворюється на систему заохочень, яка передбачає винагороду за вже досягнуті результати, в той час як система мотивації покликана мотивувати персонал до досягнення цілей, визначених завдань, подолання труднощів. Тому необхідно періодично переглядати системи мотивації. При розробленні нової програми потрібно враховувати недоліки, помилки, зміни внутрішнього та зовнішнього середовища, визначати нові цілі та завдання.

Література

1. Балабанова Л.В., Стельмашенко О.В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки : монографія : Донецьк: Дон НУЕТ, 2010. 238 с.
2. Крушельницька О., Мельничук Д. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Кондор, 2005. 304 с.

СОЦІАЛЬНО-ВІДПОВІДАЛЬНИЙ БІЗНЕС В РОЗРІЗІ ЕФЕКТИВНОЇ БІЗНЕС-МОДЕЛІ

Сербул К. С., студентка II курсу магістратури Економіко-правового факультету
Ненно І. М., д. е. н., доцент, професор кафедри менеджменту та інновацій

Одеський національний університет ім. І. І. Мечникова

На сучасному етапі розвитку економічних і політичних відносин, коли рушійними силами розвитку бізнесу є інтернаціоналізаційні та глобалізаційні процеси - дуже важко не зауважити світові тенденції в розвитку бізнесу. Соціальна відповідальність бізнесу - наразі є не просто тенденцією, а важливим складником його ефективної діяльності.

Теоретичне підґрунтя концепції соціальної відповідальності бізнесу було закладене ще у XVIII ст., коли відбувалися індустріальні революції та формувалося сучасне уявлення про підприємництво. Власники окремих підприємств брали на себе відповідальність за своїх працівників, керуючись при цьому власними релігійними чи етичними переконаннями [1, с. 36]. На тому історичному етапі цього було достатньо для повного відображення соціальної відповідальності роботодавців до інших учасників процесу - на той момент такими виступали тільки їх наймані працівники. На той час і навіть багато років після цього моменту концепція соціальної відповідальності ще не набуває своєї поширеності, адже тоді пріоритети розвитку були направлені на підвищення ефективності роботи виробництва, збільшення кількості товару, підкорення більшої долі ринку і для цього було варто просто виготовляти найбільш якісний товар по міркам тих часів і просто задовольняти попит.